



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 5 de julho de 2024
(OR. en)

11630/24

SOC 507
EMPL 312
EDUC 246
JEUN 206
ECOFIN 766
COMPET 770
MI 679
MIGR 307
DIGIT 174
ENV 769
FISC 157
SAN 446
GENDER 185

NOTA

de:	Presidência
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	Semestre Europeu de 2024: escassez de mão de obra e de competências na UE
	– Debate de orientação

Junto se envia, à atenção das delegações, uma nota de orientação da Presidência sobre o assunto em epígrafe, tendo em vista o debate de orientação que terá lugar no Conselho EPSCO de 16 de julho de 2024.

Semestre Europeu de 2024: escassez de mão de obra e de competências na UE*Debate de orientação***A persistência da escassez de mão de obra e de competências na UE**

Os dados mostram que cerca de 80 % dos empregadores na UE reconhecem que têm dificuldade em recrutar trabalhadores com as competências adequadas. Além disso, o emprego de um em cada três trabalhadores na UE não corresponde às suas competências, sendo 17 % dos trabalhadores sobrequalificados e 13 % subqualificados¹. A situação de escassez é especialmente significativa em setores com baixa qualidade de emprego² e verifica-se frequentemente em profissões que normalmente não exigem habilitações ao nível do ensino superior³.

A persistente escassez de mão de obra traduz-se numa elevada taxa de ofertas de emprego na UE, que alcançou um nível recorde de 3 % no segundo trimestre de 2022, diminuindo para 2,6 % no primeiro trimestre de 2024⁴. A taxa de ofertas de emprego mantém-se especialmente elevada em alguns Estados-Membros, apesar do recente abrandamento da atividade económica devido a problemas relacionados com a cadeia de abastecimento e pressões inflacionistas. Tal indica que a escassez de mão de obra continua a ser um problema estrutural para os mercados de trabalho da UE na sequência da pandemia de COVID-19.

O aumento da escassez de mão de obra não tem levado à reintegração no mercado de trabalho das pessoas inativas ou das pessoas com pouca ligação ao mercado de trabalho. Por conseguinte, é necessário levar a cabo intervenções específicas para mobilizar o potencial de mão de obra inexplorado da força de trabalho da União, incidindo, em especial, nos grupos sub-representados no mercado de trabalho, e complementar os esforços para fazer regressar os desempregados à situação de emprego, bem como para apoiar as transições entre empregos de setores em declínio para setores em expansão. Essas medidas devem ir além das políticas ativas do mercado de trabalho e dar resposta aos obstáculos à participação no mercado de trabalho e à formação, incluindo os relacionados com as infraestruturas e os serviços de prestação de cuidados, a reabilitação e a adaptação no local de trabalho.

¹ Dados baseados no Inquérito Europeu às Empresas de 2019, Eurofound 2019.

² «Measures to tackle labour shortages: lessons for future policy» [Medidas para combater a escassez de mão de obra: lições para futuras políticas] – Relatório do Eurofound, 2023.

³ «EURES report on shortages and surpluses» [Relatório EURES sobre a escassez e os excedentes de mão de obra] de 2023, Autoridade Europeia do Trabalho, 2 de maio de 2024.

⁴ Estatísticas do Eurostat sobre as ofertas de emprego: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_statistics

As intervenções destinadas à integração dos desempregados no mercado de trabalho tendem a centrar-se na melhoria da correspondência entre os candidatos a emprego e as ofertas de emprego, promovendo a mobilidade e oferecendo formação, experiência profissional e outras medidas ativas do mercado de trabalho. No entanto, os apoios à integração dos trabalhadores subempregados e dos trabalhadores disponíveis, mas não à procura de emprego, exigem uma abordagem mais ampla e holística que aborde as razões da inatividade.

O Plano de Ação da Comissão Europeia sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE⁵ visa orientar as medidas pertinentes a curto e médio prazo que a Comissão, os Estados-Membros e os parceiros sociais irão ou deverão adotar para enfrentar os desafios decorrentes da escassez de mão de obra e de competências. Salienta, nomeadamente, que a melhoria das taxas de atividade requer a conjugação de uma vasta gama de políticas, adaptadas a cada grupo sub-representado, que dê resposta às causas específicas da inatividade no mercado de trabalho.

O plano de ação reconhece as mulheres, os trabalhadores pouco qualificados, os trabalhadores mais velhos, os jovens, as pessoas de origem racial ou étnica migrante ou minoritária e as pessoas com deficiência como grupos populacionais atualmente sub-representados no mercado de trabalho.

Durante este debate de orientação, os ministros são convidados a prestar especial atenção aos desafios que os jovens e os trabalhadores mais velhos enfrentam no que diz respeito à participação no mercado de trabalho.

Apesar das melhorias registadas, são necessários esforços sustentados para superar os desafios estruturais que entravam o acesso dos jovens ao mercado de trabalho, em especial no contexto de uma escassez generalizada de mão de obra e de competências.

⁵ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação (doc. 8153/24)

Os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) constituem uma fonte inexplorada de talentos e inovação que, se forem aproveitados, podem contribuir para as transformações ecológica e digital e reforçar o dinamismo económico e social. Em 2022, na UE, embora a taxa de NEET desempregados fosse de 4,3 %, a percentagem de NEET inativos era significativamente mais elevada, situando-se nos 7,4 %⁶. Compreender as razões subjacentes à inatividade económica dos jovens NEET é fundamental para conceber intervenções políticas específicas. A Garantia para a Juventude reforçada inclui medidas que contribuem para a definição de ações destinadas aos jovens NEET, disponibilizando uma oferta de emprego de boa qualidade, oportunidades de educação e formação, aprendizagem ou estágios após terem ficado desempregados ou terem concluído o ensino formal.

Prevê-se que o envelhecimento da população tenha um impacto na oferta de mão de obra, reduzindo a força de trabalho e, ao mesmo tempo, potencialmente agravando ainda mais a escassez de competências e de mão de obra na União. Neste contexto, uma vida ativa mais longa e mais saudável é importante para sustentar a oferta de mão de obra e garantir a sustentabilidade orçamental dos sistemas de proteção social, assegurando simultaneamente a coesão social, a solidariedade e a transferência de conhecimentos entre gerações⁷.

Os trabalhadores mais velhos estão mais ativos do que nunca no mercado de trabalho, mas ainda há margem para melhorias, em especial no caso das mulheres. É necessário dar mais destaque ao trabalho sustentável, definido como a interação entre condições de trabalho e de vida «que ajudam as pessoas a entrar e a permanecer no mercado de trabalho durante uma vida ativa mais longa»⁸.

A sensibilização para a necessidade de uma intervenção precoce aumentou nos últimos anos, e vários países oferecem medidas específicas de apoio à formação não só para os trabalhadores mais velhos desempregados, mas também para os trabalhadores mais velhos que enfrentam situações de mudança e/ou de despedimento, a fim de facilitar a transição para novas funções com o mesmo empregador ou a transição direta entre empregos. Incentivos nos sistemas de pensões que favoreçam uma vida ativa mais longa e a combinação das pensões com rendimentos profissionais, bem como regimes de trabalho flexíveis, podem também facilitar a retenção dos trabalhadores mais velhos.

⁶ Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2024 (ST 6073/24, p. 117).

⁷ Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2024 (ST 6073/24, p. 22).

⁸ «Sustainable work over the life course: Concept paper» [Trabalho sustentável ao longo da vida: documento de reflexão] – Eurofound, 2015 (p. 2).

Neste contexto, os ministros são convidados a trocar pontos de vista com base nas seguintes perguntas:

- *Quais são os principais desafios que a escassez de mão de obra e de competências representa a curto e médio prazo no seu Estado-Membro? Que apelos à ação constantes do Plano de Ação da Comissão Europeia sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE são os mais relevantes para o seu Estado-Membro?*
- *Que medidas de política de emprego podem contribuir para mobilizar o potencial de mão de obra inexplorado na União Europeia? Como se podem formar sinergias entre os recursos do setor público e do setor privado, a fim de facilitar as medidas políticas que visam a ativação?*
- *No seu Estado-Membro há em vigor medidas específicas para promover uma maior participação dos jovens em início de carreira e incentivar as pessoas mais velhas a permanecerem no mercado de trabalho?*
